كيفية تحفيز الموظفين، من تأليف: ميشيل بيريز

How to Motivate Employees, written by: Michelle Perez



ترجمة: خالد محمد الحر

كيف تحفّز الموظفين

هل سبق لك أن تساءلت «لماذا لا يبدو موظفوك مندفعون للعمل مثلك؟» لست الوحيد الذي يتساءل هكذا. فمسألة الموظفين الغير مندفعين للعمل تعدّ مشكلة رئيسية في الشركات الأمريكية، تكلّف أرباب الأعمال الملايين من الدولارات من عوائد كل سنة. إنّ المشكلة واسعة الانتشار جدا بحيث يرى بعض الخبراء أنّ ٧٠ بالمائة من عمّال اليوم أقل اندفاعا مما كانوا عليه في السابق. لذا، ما الواجب عليك عمله لتحفيز موظفيك للقيام بأفضل ما لديهم؟ خذ هذا الفصل لتتعلم كيف تحفّز موظفيك بفعالية.

هل تتوقّع الكثير من موظفيك؟



يصل الموظفون لمكاتبهم في الوقت المحدد للبدء بالعمل. ومن ثم يقومون بأعمالهم بشكل جيد، وهم موجودون عند الحاجة لهم. فهل يعد طلب تقديم خدمات إضافية بسيطة للزبائن أمرا شاقا عليهم؟!! هل الابتسامة في وجه الزبون بدلا من العبوس في وجهه والإقلال من التذمر أمرا صعبة؟!! مع العلم بأن الشركة تقدم خطة تقاعد وضمان اجتماعي جيدة، بالإضافة لأربعة أسابيع إجازة سنوية على الأقل. فلماذا لا زلنا نحصل على أداء أقل من المطلوب من موظفينا؟!!

موظف عامل مقابل موظف متحمّس للعمل

المشكلة أنّ المزايا والعطلة والراتب هي مقابل لخدمة الموظف، وليست لتحفيزه. الشركة تقدم هذه المزايا لكي تجذب وتبقي العمّال الموهوبين. ألق نظرة على أيّ شركة وستجد أنّ هذا النوع من المقابل لخدمة الموظف أصبح قياسيا في الوقت الحاضر. لذلك، فهي لا تحفّز الموظفين. في الحقيقة، حوالي ٥٠ بالمائة من الموظفين يبذلون من الجهد ما يكفي فقط للحفاظ على وظائفهم. من الواضح، أن «عمل ما يجب القيام به للنجاة فقط» ليس ما تريده من موظفيك. إذا، إن كانت هذه المزايا وأيام العطلات الممنوحة من الشركة لموظفيها لا تحفزهم! فما العمل؟

موظفون بتحفيز غير محدود

الفرص بالنســبة لمؤسســتك، هي أن يكون لديك أناس جيدون يعملون في مؤسستك. يريدون أن يدفع لهم بشــكل عادل، ويعرفون مــا تفكّر به بخصوص عملهم، ويعرفون موقعهــم الحالي وما يمكنهم عمله للترقي والوصــول لمواقع أعلى. وما يهمك هو أن تراهــم يعملون بأقصى ما يمكنهم. لكن قبل أن تتعلّم كيف تقوم بهذا، عليك أولا الإجابة على هذا السؤال: لكي تحفّز موظفيك، هل تغيّر الموظف أو تغيّر التنظيم الذي يعمل فيه؟ الجواب الصحيح هو: تغيير التنظيم هو ما يجب القيام به. لأن تغيير الأفراد يأخذ الكثير مــن الوقت والجهد ولا يفيد الموظفين الآخرين. فــي الواقع، إن تغيير الموظفين ليس الحل الأمثل لإحداث أيّ تأثيرات بعيدة مدى.

لذا، من المحتمل أن تتســاءل «كيف أقوم بتغيير منظمتي بالكامل؟» لا تقلق، إنه ليس بالصعوبة التي تتوقعها.

في هذا الفصل، سنعلّمك عدّة استراتيجيات لتحفيز موظفيك (بدون استعمال المال). ذلك صحيح! يمكنك جعل موظفيك يقدمون أكثر للشركة بدون تقديم وجبات طعام مجانية أو تقديم أيام عطلة إضافية.

حدد حوافز موظفيك الطبيعية



إنّ الموظفين الذين يعملون لشــركتك يحفّزون طبيعيا. قد يفاجئك هذا الأمر، لكنّه حقيقي. كلّ ما عليك القيام به هو الاستفادة من قدرتهم الطبيعية، يمكنك ذلك من دون أن تنفق أي مبالغ تذكر. ذلــك صحيح! بلا أموال. في الحقيقة، الأمــوال قد تنقص حمــاس الموظف وأدائه.

الخطوة الأولى في الاستفادة من قدرة موظفيك الطبيعية هي إزالة الممارسات السلبية التي تقلل من التحفيز الطبيعي لموظفيك.

الخطوة الثانية على منظمتك أن توجد وتطور محفــزات حقيقة يمكنها إثارة الموظفين وزيادة اندفاعهم.

بتقليل الممارسات السلبية وإضافة محفزات طبيعية، تكون قد وضعت نفسك على بداية طريق التحفيز الطبيعي للموظفين. التحفيز الطبيعي للموظفين يعتمد على أنّ كلّ الناس عندهم رغبات إنســانية للانتســاب، والإنجاز، وللسيطرة والسلطة على عملهم. إضافة لذلك، عندهم الرغبات للملكية، والكفاءة، والاعتراف، وأن يكون لعملهم معنى.

أزل معوقات التحفيز

فيما يلي قائمة بالممارســات التي تثبط من عزيمة الموظفين. هذه الأمور تشــكل قوى مثبطة في العمل يجب تفاديها:

- املأ جو الشركة بالسياسات.
- كوّن توقعات غير واضحة عن أداء الموظفين.
- وضع قواعد كثيرة غير ضرورية على الموظفين اتباعها.
- حدد اجتماعات غير مفيدة على الموظفين حضورها.
- شجع المنافسة الداخلية بين الموظفين.
- احجب معلومات مهمة عن الموظفين هم بحاجة لها لأداء عملهم.
- قدم نقدا بدلا من التعليقات البنّاءة.
- اقبل مســتوى الأداء المنخفض، بالتالي سيشعر الموظفون ذوو الأداء العالي بأنهم قد استغلوا.
- عامل موظفيك بشكل غير عادل.
- استفد من الحد الأدنى من طاقة موظفيك.

كم واحدة من هذه المثبطات موجودة بشركتك؟ وكم واحدة يمكنك إزالتها؟

تطبيق وسائل التحفيز الطبيعية

فيمــا يلي أمثلة بعض المحفزات التي ستســاعد موظفيك على تحفيز قدراتهم الطبيعية. تذكّــر، تطبيق هذه الحوافز يكون من دون إنفاق المال. بدلا من أن التركيز على المال، ركّز على كيفية عمل بعض التغييرات ضمن منظمتك.

- إذا كان عمل موظفيك روتينيا، أضف بعض أشكال المرح لهذا الروتين.
- أعط موظفيك فرصة اختيار الطريقة التي يودون القيام بأعمالهم بها.
- شجّع تحمل المسؤولية وفرص القيادة ضمن شركتك.
- شجعّ التفاعل بين موظفيك وتكوين فرق العمل بينهم.
- يمكنك تعليمهم من أخطائهم مع تجنّب النقد القاسي.
- طوّر الأهداف والتحديات لكلّ موظف.



- قدّم الكثير من التشجيع.
- أظهر الإعجاب بأعمال موظفيك.
- طوّر مقياسا يظهر التقدم في الأداء.

توصل للرغبة الطبيعية للإنتاج عند موظفيك

بإزالة مثبطات التحفيـز وإضافة محفزات غير مكلفة تقــوم بتحفز الرغبات الطبيعية الموجودة في موظفيك لتقديم أقصى مستوى للأداء والإنتاجية لديهم.

فيما يلي بعض الرغبات الطبيعية الموجودة في الإنسان:

- الرغبة في النشاط.
- الرغبة في الملكية.
- الرغبة في القوّة.
- الرغبة في الانتساب.
- الرغبة في القدرة.
- الرغبة في الإنجاز.
- الرغبة في الاعتراف به.
- الرغبة في أن يكون لعمله معنى.

(حاول أن) و (احذر من) لتحفيز موظفيك

لكي تنجح، على شركتك تقديم أعلى مستوى من الخدمة لكل زبون وموظف. كل عضو في الشركة يجب أن يعمل مع الآخرين باتجاه تحقيق الأهداف المشتركة.

كصاحب للعمل، ضع هذه الملاحظات فقي اعتبارك:

حاول أن تقوم بهذه الأمور:



ادفع أجور تنافسية. من الصعب إيجاد الموظّفون الموهوبون، على كافة المستويات الإدارية، وتكلفة تدريبهم واستبدالهم عالية. حاول معرفة المبلغ التي تدفعه الشـــركات الأخرى؛ وحاول جعل عروض رواتبك وتسهيلاتك في مستوى منافس للشـــركات الأخرى التي تعمل في نفـــس المجال. أيّ موظف يشـــعر أنه يحصل على راتب أقل مـــن جهده من الممكن أن

ينتقل لشركة أخرى.

قيّم الأداء بإنصاف.

- ضع وصفا وظيفيا واضحا ومعقولا لكلّ موقع ومنصب في الشركة.
- استرشد بنموذج تقييم الموظفين عند المراجعة السنوي.
- تأكّد من أن المراجع قد قام بما يجب عليه.
- ولديه البيانات ذات الصلة الوثيقة بالموضوع، ويعرف الحقائق.
- وأنه أقام التقييم على تحليل موضوعي للحقائق.
- طبّق كلّ النتائج بشكل متساوي على الجميع.
- قمِ بمراجعة أخرى إن لزم الأمر.
- وثّق جميع النتائج، الإيجابية والسلبية.

أصغ. إن كان لدى العاملين مشاكل في العمل، ناقش هذه الأمور بشكل معقول وعقلاني، واستمع لما يقوله الموظفون بعناية. وضع أهدافا لتحسن مساهمة الموظفين.

وضّح توقّعاتك. من الممكن أن يؤدي الموظف عملا مميزا وبارزا، لكنه لا يمت بصلة للأعمال المطلوبة منه في الوصف الوظيفي لوظيفته. تذكّر، إنك تستأجر وتبقي الموظفين في العمل لإنجاز أدوار ومهام معينة؛ إنك لا تخلق أدوارا لموظفيك.

قدّر الأعمال المتميزة. إذا تحلى الموظف بروح المبادرة، وتجاوز التوقّعات للأفضل، وأدّا عملا مميزا وبارزا، دعه يعلم بأنّك تقدّر مساهمته.

شجّع الموظفين. التربيت على ظهور الموظفين في الوقت المناسب له أثر ملحوظ على زيادة الإنتاجية. أشر لإنجازات الموظف، ليس فقط في وقت مراجعة الأداء، إنما حال حدوثها.

احذر أن تقوم بهذه الأمور:

استعمال حيل قصيرة الأمد. حيلة «موظف الشهر» قد تكون خطرة. إن كان لديك ٥٠ موظفا، يمكنك أن تقدّر كل واحد منهم بالترتيب لقيامه بعمل بارز، لكن بعد سنة أو نحوها، لن يهتم أحد بذلك. من الناحية الأخرى، إن كان لديك ٥٠ موظفا ونفس الأربعة أو الخمسة يتناوبون الفوز، سيكون لديك بلا شك بعض المشاكل، منها اتهامك بالمحسوبية.



البدء باجتماعات عديمة الفائدة. استغلّ التقنية باستعمال الإنترانت أو المذكرات التوضيحية لتوزيع وإيصال المعلومات المهمـــة على موظفيك، بدلا من مقاطعة إنتاجيتهم باجتماع آخر.

التسامح مع الأداء الأقل من متوسط. إن كنت تتوقع من موظفيك تقديم أداء معينا، عليك أن تضع هذه الأهداف موضع التنفيذ من قبل الجميع. لا تســـمح لموظفيك بتصيد أخطاء الآخرين. اجعل كلّ شخص مسؤولا عن مهماته ومسؤولياته.

تحفيز موظفيك بهذه البساطة!

إنـــه كذلك! أنت الآن تعرف أســـرار تحفيز موظفيك بفعاليـــة. تذكّر، لا تعمل على تغيير عادات أو مواقـــف الأفراد، اعمل على تغيير الهيكل التنظيمـــي لتقليل مثبطات التحفيز وزيادة قدرات الموظفين على تحفيز قدراتهم الطبيعية.

إن وجدت هذا الفصل مثيرا وممتعا، رجاء تشارك به مع أصدقائك.

المصدر :

http://staff.kfupm.edu.sa/FPA/akghamdi/chapter2/kifa_to7afiz_almowa_6afin.htm

للتعليق على هذا الموضوع تواصل معنا عبر

للدخول لموقع المجلة الرسمي اضغط هنا

اشتراك في مجلة تطوير الذات

البريد الإلكتروني: اشتراك

زيارة هذه المجلة